

COMUNE DI CANOSIO

Provincia di CUNEO

PREMESSO che in data 24 luglio 2020 alle ore 8,30 si è svolta in video conferenza una riunione della Delegazione Trattante rappresentata, per la parte pubblica, dal Segretario Comunale Reggente, Dott.ssa Di Raimondo Giuseppa, e per la parte sindacale dal Rappresentante C.I.S.L. – FP: Silvio Giordanengo alla presenza del Sindaco, Sig. Domenico VALLERO, finalizzata al riavvio della contrattazione decentrata, alla luce del CCNL 21.5.2018;

A seguito della trattazione dell'argomento relativo ad alcuni istituti contrattuali, le parti rappresentate per la parte pubblica, dal Segretario Comunale Reggente, Dott.ssa Di Raimondo Giuseppa, e per la parte sindacale dal Rappresentante C.I.S.L. – FP, sig. Silvio Giordanengo, hanno convenuto sulla seguente ipotesi di C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di CANOSIO, relativo agli anni 2020/2022 per la parte normativa e anno 2020 per la parte economica;

IPOTESI DI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

ANNO 2020 / 2022

CAPO I

CAMPO DI APPLICAZIONE, VIGENZA E AMBITI DEL CONTRATTO

Art. 1

Finalità

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo vuole contribuire al miglioramento dei servizi offerti ai cittadini ed agli utenti, garantendo il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'ente a vantaggio degli utenti e dei cittadini con la tutela degli interessi dei lavoratori ed apprestando le condizioni per la crescita professionale degli stessi e la concreta realizzazione dei processi di riforma della organizzazione. Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti dei dipendenti, di parità e di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze nella organizzazione del lavoro. A tale fine detta le regole per la erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte assumendo come elemento essenziale il conseguimento dei risultati attesi, nonché detta le regole per la remunerazione delle attività che richiedono un impegno gravoso e/o determinano condizioni di particolare disagio.

Art. 2

Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, redatto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL del personale delle funzioni locali del 21 maggio 2018, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente dell'ente e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro) a tempo pieno o parziale. Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.

2. Gli effetti giuridici del presente contratto collettivo decentrato integrativo decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione.

Art. 3

Vigenza e ambiti del contratto

1. Il presente contratto ha una durata pari al periodo dal 01/01/2020 al 31/12/2022 ed in coerenza con i vincoli risultanti dall'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001, nonché tenendo conto

di quanto stabilito dal CCNL 21 maggio 2018 e conserva la propria efficacia fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.

2. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente.

3. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto, le parti si incontrano entro trenta giorni, a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

CAPO II

CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE (C.D. PRODUTTIVITÀ)

Art. 4

Criteria generali per l'incentivazione della performance del personale (c.d. produttività)

1. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate in primo luogo per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione, nel rispetto delle previsioni espresse del CCNL 21.5.2018, sistema che sarà aggiornato/integrato entro il mese di Ottobre 2020.

2. In coerenza con gli obiettivi assegnati attraverso il PEG o analogo strumento di programmazione, si definirà la percentuale di raggiungimento degli obiettivi e dei risultati previsti rispetto ai progetti fissati o degli scostamenti registrati. Tale attestazione è fornita dall'Organismo monocratico di valutazione o dal Segretario.

3. La valutazione del personale dei livelli è effettuata dal Responsabile che comunicherà i fattori che determinano l'erogazione del compenso annuo.

4. I risparmi eventualmente ottenuti a seguito del mancato raggiungimento della soglia massima di punteggio da parte di tutto il personale ritornano nella disponibilità del fondo relativo all'anno successivo.

5. Non si dà luogo alla valutazione in caso di assenza superiore a 150 giorni nel corso dell'anno, fatte salve le deroghe previste da norme di legge e/o contrattuali ed in caso di sanzione disciplinare superiore alla multa.

6. Si dà atto che l'organico del personale del Comune di Canosio è al momento rappresentato da una sola unità, attualmente assegnataria di incarico di posizione organizzativa.

CAPO III

ALTRE INDENNITÀ

Art. 5

Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D non destinatario degli incarichi di cui agli artt. 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21 maggio 2018

1. Le parti concordano che per specifiche responsabilità svolte da parte del personale delle categorie B, C e D, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui agli artt. 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21 maggio 2018, debbano intendersi gli incarichi che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa categoria oltre all'eventuale; l'adozione in modo continuativo di atti a rilevanza esterna sulla base di deleghe espressamente conferite; eventuale coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore a quella di appartenenza.

2. Le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Responsabile l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D. Detti provvedimenti, da emanarsi entro trenta giorni dalla firma del presente contratto decentrato,

dovranno definire le responsabilità assegnate al personale. L'assegnazione da parte del Responsabile, con provvedimento scritto e comunicato al Servizio Personale, degli incarichi di specifiche responsabilità, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa. Questa indennità sarà erogata mensilmente nell'ambito delle risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di tale istituto.

3. Le risorse destinate al finanziamento di questa indennità sono ripartite, previa informazione ai soggetti sindacali, tra i vari Settori in relazione alla misura del peso della posizione del titolare, al numero di dipendenti e alla tipologia dei procedimenti.

4. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui sono riparametrati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salvo il periodo di ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché gli eventuali altri periodi di assenza indicati espressamente dalla legislazione e dai contratti nazionali.

Art. 6

Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti - Indennità condizioni di lavoro

1. Gli incentivi, previsti dall'art. 70 quinquies, co. 2 del CCNL 21 maggio 2018 sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, non titolari di posizione organizzativa, a cui, con atto formale del Responsabile, siano stati attribuiti le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:

- a) qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale (attribuite nel rispetto delle specifiche procedure);
- b) responsabilità dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
- c) funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- d) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

2. La individuazione dei lavoratori eventualmente interessati alla disciplina del co. 1, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso.

3. Il compenso è assegnato nella misura di euro **350,00** annui.

4. I destinatari delle indennità per particolari condizioni di lavoro sono i dipendenti non titolari di posizione organizzativa che svolgono attività disagiate, quali quelle che comportano, per la loro natura o forma organizzativa, (orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali e/o esposte a rischi (svolte dagli operai e capi operai che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni) e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o implicanti il maneggio di valori.

5. La misura di tale indennità è fissata per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma precedente in 3 euro per le attività disagiate, in 5 euro per quelle rischiose ed in 5 euro per quelle di maneggio valori.

6. In caso di cumulo di attività che presentino più situazioni previste dal contratto, è applicata una riduzione sugli importi diversi da quelli riferiti al rischio, nella misura del 50%. In ogni caso non potrà essere superata il valore massimo di cui all'art. 70 bis del CCNL 21/5/2018.

Art. 7

Compensi per le funzioni di responsabilità svolte dal personale della polizia locale

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21 maggio 2018 è istituita la indennità di funzione per i compiti di responsabilità svolti dal personale della polizia locale, sia esso di categoria C e D, a condizione che non sia destinatario degli incarichi di cui agli artt. 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21 maggio 2018.

2. Per incarichi di responsabilità si devono intendere quelli che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della polizia locale inquadrati nella stessa categoria.

3. Le parti danno atto che all'interno di questo Ente non esiste il Servizio di Polizia locale. Qualora dovesse essere attivato tale servizio, le parti si re-incontreranno per stabilire le condizioni e la pesatura di tale indennità nonché determinare l'eventuale compenso per lo svolgimento del servizio esterno.

Art. 8

Criteria delle forme di incentivazione di cui all'art. 113 del D.Lgs n. 50/2016

1. La ripartizione delle risorse (comprehensive degli oneri previdenziali ed assistenziali) di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 è disposta secondo quanto stabilito dal regolamento adottato dall' Ente oltre che dai principi dettati dal legislatore.

2. Le risorse non spese per assegnazione all'esterno della relativa attività costituiscono economie per il bilancio dell'ente o possono essere utilizzate per la realizzazione dell'opera.

3. Sono escluse dalla erogazione del compenso le attività manutentive.

4. La erogazione del compenso è subordinata al rispetto del crono programma ed al non superamento in misura superiore al 5% dei costi preventivati. Il mancato rispetto dei termini fissati dal crono programma e/o dei costi determina una decurtazione dei compensi dello 1% in ragione di ogni giorno di ritardo e dello 1% in ragione del superamento dello 0,1% dei costi preventivati oltre la soglia di "tolleranza" prima indicata.

Art. 9

Criteria della forma di incentivazione del personale dell'ufficio tributi per il maggiore gettito IMU e TARI

1. Al personale dell'ufficio tributi che partecipa alle attività relative al recupero dell'evasione tributaria IMU e TARI è attribuito, entro il tetto definito dal regolamento dell'Ente e nella sussistenza dei requisiti stabiliti dall'art. 1, comma 1091 della legge 145/2018, una quota del maggior gettito IMU e TARI accertato e riscosso che derivi dall'attività di contrasto alla evasione, elusione ed erosione ed a condizione che l'ente abbia preventivamente approvato uno specifico progetto di miglioramento delle attività.

2. La ripartizione del Fondo tra quota da destinare al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e quota da destinare al riconoscimento del trattamento accessorio al personale dipendente è stabilita annualmente, in sede di predisposizione del bilancio di previsione e, per il primo anno di applicazione, in occasione della delibera di variazione dello stesso, su proposta del Responsabile delle Entrate, in considerazione delle effettive necessità di potenziamento delle risorse strumentali del Settore Entrate.

3. Le risorse confluite nel Fondo, al netto delle eventuali risorse necessarie al potenziamento delle risorse strumentali, sono ripartite tra il personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del Settore Tributi, privilegiando gli obiettivi di recupero dell'evasione dei tributi comunali e la partecipazione all'accertamento dell'evasione dei tributi erariali.

4. La quota del Fondo destinata al trattamento economico accessorio si considera al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'amministrazione ed è erogata in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75.

5. La quota da attribuire ad ogni dipendente, compresi gli incaricati di posizione organizzativa, non può superare il 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo di ciascun dipendente.

6. In sede di assegnazione degli obiettivi del Settore Entrate vengono predeterminati gli obiettivi per accedere al trattamento accessorio di cui al presente articolo, per i quali vengono definiti i tempi di attuazione, le fasi del processo, il personale coinvolto e gli indicatori di risultato

7. Le quote da attribuire ad ogni dipendente sono quantificate sulla base della percentuale di apporto quali-quantitativo alla realizzazione degli obiettivi del Settore Entrate

e sono erogabili successivamente all'approvazione del consuntivo del Piano della performance.

8. Eventuali quote del Fondo non utilizzate per il potenziamento delle risorse strumentali e non distribuite ai dipendenti, rappresentano economie di spesa dell'anno di riferimento e non possono essere riportate al successivo esercizio.

9. Le somme di cui al presente articolo non rileveranno ai fini del limite complessivo del salario accessorio previsto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017.

Art. 10

Incentivazione del personale utilizzato nelle gestioni associate

1. Sulla base delle previsioni di cui agli artt. 13 e 14 del CCNL 22.1.2004 il comune provvede alla incentivazione del personale utilizzato nelle gestioni associate.

2. In favore del personale utilizzato parzialmente dal comune e da un'unione è consentita l'erogazione della indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 17, co. 1, lett. f), del CCNL 1 aprile 1999 per come prevista dagli artt. 8 e 9 del presente contratto, da parte di ognuno dei due enti.

3. In favore del personale utilizzato parzialmente dal comune e da una forma di gestione associata è prevista la corresponsione di una quota della indennità legata alla performance, cd produttività, sulla base della assegnazione di specifici obiettivi, come previsto dal precedente articolo 4. Tale quota è fissata dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa sia del comune che dell'ente capofila della convenzione.

Art. 11

Incentivazione del personale assunto con contratti di formazione e lavoro e dei dipendenti somministrati

1. I dipendenti assunti con contratto di formazione e lavoro e quelli somministrati hanno diritto – in presenza delle condizioni fissate dal presente contratto o dalla contrattazione nazionale – alla corresponsione di tutte le indennità collegate alla prestazione di lavoro svolta, in particolare produttività, rischio, disagio, turnazione, reperibilità, specifiche responsabilità, maneggio valori etc.

2. La erogazione di tali compensi non è a carico del fondo per le risorse decentrate, ma del bilancio dell'ente, in specifico delle risorse destinate al progetto per i contratti di formazione e lavoro ed agli oneri previsti per il ricorso ai contratti di somministrazione.

Art. 12

Ripartizione del fondo per le risorse decentrate

1. Con cadenza annuale le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata ed a quella variabile.

2. Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro.

3. Le parti assumono l'impegno di avviare entro il mese di aprile di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo. Il fondo costituito dall'ente viene trasmesso ai soggetti sindacali almeno 15 giorni prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione.

4. In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare, ove possibile, la ripartizione dell'anno precedente. Nel caso in cui ciò non sia possibile si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando l'applicazione della disposizione di cui all'art. 68, co. 1, del CCNL 21 maggio 2018, per cui le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno vengono utilizzate negli anni successivi.

Art. 13

Criteria generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa

1. Le parti danno atto che all'interno dell'Ente è presente una posizione organizzativa conferita a Dipendente di Cat. C (fra l'altro unico nell'Ente).

2. In merito alla definizione della misura del budget complessivo, si prende atto che l'importo definitivo complessivamente destinato alla indennità di posizione e risultato dei Titolari di P.O. (personale dipendente) è definito, al momento ed in virtù di atti precedenti, in misura pari a € 3.900,00. Tale misura sarà ridefinita a seguito del procedimento di pesatura, previa adozione del relativo Regolamento (come previsto dal CCNL 21.5.2018).

3. Nelle ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa a personale utilizzato tramite convenzione a tempo parziale, dipendente di altro Comune o Unione di Comuni, secondo la disciplina già prevista dagli artt. 13 e 14 del CCNL del 22/1/2004, si applicherà la disposizione di cui all'art. 17 comma 6 e, per quanto compatibile, quella di cui all'art. 15 del CCNL 21.5.2018.

CAPO IV PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Art. 14

La effettuazione delle progressioni orizzontali

1. In linea generale le progressioni orizzontali o economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale non superiore al 50% rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.

2. Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili nella parte stabile, che le finanzia permanentemente, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31 marzo 1999 e dall'art. 31, co. 7, del CCNL del 14 settembre 2000, e calcolando anche ad integrazione del fondo il cd differenziale delle progressioni economiche derivante dagli aumenti disposti dai contratti nazionali.

3. La decorrenza delle progressioni economiche non può essere precedente al 1° gennaio dell'anno in cui il contratto decentrato ne prevede l'attivazione ed il finanziamento.

4. Stante la particolare struttura dell'Ente la disposizione di cui al comma 1 sarà applicata compatibilmente con la presenza in servizio di personale in misura superiore all'unità.

Art. 15

I criteri e le procedure per le progressioni orizzontali

1. Le parti convengono che i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono fissati dall'art. 16 del CCNL del 21 maggio 2018.

2. Ad integrazione di questi criteri si prevede che:

- a) Ai fini della progressione alla posizione economica immediatamente successiva a quella posseduta, è richiesto come requisito per la partecipazione alla selezione un'anzianità di servizio di trentasei mesi nella posizione immediatamente precedente, riferiti al 31 dicembre dell'anno antecedente a quello della selezione stessa. Il criterio dei trentasei mesi di servizio è da ritenersi valido anche nel caso di anzianità acquisita parzialmente in altro ente del comparto.
- b) La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente.

- c) Per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza;
- d) I criteri di valutazione sono quelli utilizzati, ai sensi delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 150/2009, per la erogazione della produttività;
- e) L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione minima dello 80% ottenuta dall'applicazione dei criteri di cui al successivo comma 3. In fase di prima attuazione, si farà riferimento alla sola valutazione dell'anno precedente; Si dà atto che il primo anno di attuazione dell'istituto sarà il 2021. A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;

3. Ai fini della selezione per la progressione orizzontale, la valutazione media dell'ultimo triennio o, in fase di prima attuazione, dell'anno precedente, inciderà per il 50% e sarà integrato con l'attribuzione di un punteggio pari nel massimo al rimanente 50%, in relazione alla esperienza maturata e competenza acquisita nello stesso profilo personale, con riferimento a :

- Esperienza maturata nell'aver fronteggiato situazioni di emergenza;
- Esperienza maturata nei casi di assenza o carenza di personale;
- Esperienza maturata per assunzione nuovi compiti;
- Competenza corretto utilizzo ed applicazione di nuovi software;
- Competenza acquisita a seguito di specifici corsi formativi e di aggiornamento coerenti con le attività di servizio svolte;

4. Stante la particolare struttura dell'Ente, la disposizione di cui al comma 1 del precedente articolo 14 nonché i criteri di cui al comma 2 lett. b), c), f) del presente articolo, saranno applicati compatibilmente con la presenza in servizio di personale in misura superiore all'unità.

5. Le progressioni avranno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di applicazione dell'istituto.

CAPO V

ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 16

Fasce di flessibilità orarie

1. Il Comune di Canosio, compatibilmente con le esigenze organizzative e nel rispetto dei vincoli contrattuali sulla durata dell'orario di lavoro, prevede fasce orarie di flessibilità in entrata ed in uscita.

2. Tali fasce sono ordinariamente previste in 30/60 minuti prima o dopo l'orario di inizio o di conclusione stabiliti dall'ente come orario di lavoro.

Art. 17

La Banca delle Ore

1. È istituita la Banca delle Ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce producono effetti a partire dall'anno successivo.

2. In essa confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di 90 ore annue. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

3. A ciascun lavoratore viene intestato un conto personale.

CAPO VI
ALTRE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE
DECENTRATA INTEGRATIVA

Art. 18

Definizione delle modalità di applicazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Si conferma per il personale a tempo parziale l'erogazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi o alla realizzazione di progetti in maniera direttamente proporzionale al regime di orario adottato.

2. Qualora nascessero specifici progetti nel quale l'apporto di dipendenti con contratto part-time risultasse non connesso alla durata della prestazione lavorativa si attiverà un confronto fra le parti sia per aggiornare il sistema di valutazione delle prestazioni sia per definire nuove modalità di applicazione per i part-time.

Art. 19

Servizi minimi essenziali

1. L'esercizio del diritto di sciopero va contemperato con il godimento dei diritti della persona, costituzionalmente tutelati, alla vita, alla salute, alla libertà, alla sicurezza, alla libertà di circolazione, all'assistenza e previdenza sociale, all'istruzione e alla libertà di comunicazione. Le prestazioni indispensabili vanno erogate anche nell'evenienza di sciopero, sia mediante l'astensione dallo sciopero di quote strettamente necessarie di lavoratori tenuti a tali prestazioni, sia mediante forme di erogazione periodica, cioè con fascia oraria ridotta.

Art. 20

Le attività di formazione

1. L'Ente si attiva per dare corso ad iniziative di formazione ed informazione del personale anche attraverso la adozione di uno specifico piano.

2. Con le modalità contenute nel piano di cui al punto precedente, viene favorita la possibilità di partecipazione dei dipendenti alle iniziative di formazione.

3. L'ente potrà dare corso ad iniziative di formazione privilegiando quelle svolte in modalità telematica o in modo associato con altre amministrazioni.

CAPO VII

LA COSTITUZIONE DEL FONDO

Art. 21

Integrazione della parte variabile del fondo

1. Spetta all'ente la costituzione del fondo per le risorse decentrate, sulla base delle regole dettate dai CCNL. Della sua avvenuta costituzione è data informazione ai soggetti sindacali in modo tempestivo e comunque prima dell'avvio della contrattazione collettiva decentrata integrativa.

2. In merito alla determinazione della quota di "eccellenza" da destinare al personale dei livelli, si concorda al momento di non prevedere tale istituto, anche in considerazione del fatto che allo stato attuale non vi sono dipendenti che concorrono alla ripartizione del salario accessorio.

3. Le parti prendono atto che il Fondo per salario accessorio per l'anno 2020 è costituito secondo quanto previsto dal nuovo CCNL 21.5.2018 – art. 67, prevedendo il fondo unico - **parte stabile** - pari ad € **2.414,89**, di cui € **2.331,69** **fondo storicizzato** (ex art. 31 c. 2 CCNL 22.1.2004 - Anno 2017) ed € **83,20** quali integrazioni apportate ai sensi dell'art. 67 comma 2 lett. a) (€ 83,20 per ciascun dipendente – n.1).

4. Per quanto riguarda la parte variabile, si prevede, per l'anno 2020, l'applicazione dell'art. 15 comma 2 del CCNL 1.4.1999 (1,2% del monte salari 1997) pari ad € **293,69**. Non è previsto fondo per lavoro straordinario.

5. L'integrazione della parte variabile con le risorse di cui all'art. 67, co. 3, lett. h), e del co. 4, del CCNL 21 maggio 2018 sarà eventualmente decisa, una volta che queste risorse siano state previste nel bilancio preventivo, anche triennale, dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa che si esprime con la formulazione di una specifica intesa che costituisce a tutti gli effetti una disposizione contrattuale e che di regola precede l'avvio delle trattative per la stipula del contratto collettivo decentrato integrativo. Al momento non si ritiene ricorra tale previsione.

6. Il fondo per salario accessorio per l'anno 2020, ammontante complessivamente ad **€ 2.708,58**, viene definito come di seguito:

Risorse decentrate stabili		Importo
Art 67 c. 1 CCNL 21.5.2018 (ex art. 31 c. 2 CCNL 22.1.2004)	Fondo unico consolidato Anno 2017	Euro 2.331,69
Art. 67 comma 2 lett. a)	€ 83,20 X 1 dipendente	Euro 83,20
Art. 67 comma 2 lett. b) c) d) e) g) h)		//////
TOTALE RISORSE STABILI		Euro 2.414,89
Risorse decentrate variabili		
Art. 67 comma 3 lett. c)		//////
Art. 67 comma 3 lett. h (ex art.. 15 c. 2 CCNL1.4.1999)	Incremento max 1,2% monte salari 1997	Euro 293,69
Art. 67 comma 3 lett. i) j) k)		//////
Art. 68 comma 1		//////
TOTALE RISORSE VARIABILI		Euro 293,69
TOTALE FONDO		Euro 2.708,58

Il fondo come sopra definito, sarà ripartito come segue:

DESTINAZIONE	2020	2021	2022
Compensi per lavoro straordinario	=====	=====	=====
Progressione economica orizzontale (art. 68 c. 1 CCNL 21.5.18)	=====	€ 525,62	€ 525,62
Indennità di comparto ex art. 33 c. 4 lett. b e c CCNL 22.1.2004 (art. 68 c. 1 CCNL 21.5.18)	€ 497,52	€ 497,52	€ 497,52
Premi correlati alla performance individuale e collettiva (art. 68 c. 2-3 CCNL 21.5.18)	€ 2.211,06	€ 1.685,44	€ 1.685,44
Indennità di specifiche responsabilità	=====	=====	=====
Indennità di condizioni di lavoro	=====	=====	=====
Compensi incentivi previsti da disposizioni di legge (finanz. da risorse variabili vincolate ex art. comma 1)	=====	=====	=====
TOTALE	Euro 2.708,58	Euro 2.708,58	Euro 2.708,58

N.B. Il fondo per gli anni 2021 - 2022 potrà risultare incrementato da eventuali residui anno/anni precedenti.

CAPO VIII CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI

Art. 22

Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

2. Con cadenza annuale, di norma nel mese di maggio e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo. Tale verifica viene condotta in una o più riunioni tra la delegazione trattante di parte pubblica ed i soggetti sindacali e si conclude con la redazione di uno specifico verbale di cui le parti sono impegnate a tenere conto in sede di contrattazione decentrata, che viene trasmesso alla giunta e viene pubblicato sul sito internet dell'ente.

3. Inoltre, nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

Art. 23

Norme finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

2. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.

3. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.

Le parti danno atto che l'ipotesi contrattuale sopra estesa sarà sottoposta al parere del Revisore del Conto del Comune di Canosio e all'approvazione della Giunta Comunale.

Canosio, 10.10.2020

Letto, approvato e sottoscritto.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA
Il Segretario Comunale
Dott.sa DI RAIMONDO GIUSEPPA

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE
Rappresentante FP CISL
Sig. Silvio Giordanengo